

Согласовано

Утверждаю

Председатель совета

трудоового коллектива МБУ ДО ЛСШ

 П.В. Космач

«15» марта 2023г.



И.о. директора МБУ ДО ЛСШ

А.А. Кузнецова

«15» марта 2023г.

**Положение о материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Лыжная спортивная школа»
городского округа Спасск – Дальний (МБУ ДО ЛСШ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск-Дальний» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск-Дальний».

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБУ ДО ЛСШ (далее - Учреждение), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ ДО ЛСШ в повышении качества спортивного, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Положение устанавливает условия применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения и включает в себя:

- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а так же средств от приносящей доход деятельности учреждения. Учреждение самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования согласно настоящему Положению. На установление стимулирующих выплат может влиять выполнение работ не связанных с должностными обязанностями.

1.5. Выплата доплат, надбавок, премий, материальной помощи и прочих поощрительных выплат работникам Учреждения осуществляется директором Учреждения по представлению заместителей директора и с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения.

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск-Дальний».

2.1. Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников Учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения, расположенного в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате- 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1. Выплату в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со ст. 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) - ст. 152 ТК РФ, сверхурочной работе - ст. 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 153 ТК РФ.

2.2.2. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (20 процентов из фонда оплаты труда работников, 15 процентов от средств приносящей доход деятельности учреждения)

2.3. Все выплаты, предусмотренные данным разделом, за исключением выплат, предусмотренных п. 2.1, исчисляются исходя из оклада работников.

3. Виды, показатели, условия и размеры материального стимулирования

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников бюджетного учреждения «Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск-Дальний».

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Расходы на выплаты стимулирующего характера осуществляются Учреждением в пределах фонда оплаты труда.

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

Размеры и условия выплат за качество выполняемых работ устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для тренерского состава:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

№	Оценочный показатель материального стимулирования	Размер стимулирующей выплаты за 1 спортсмена (% к окладу ПКГ)
1.	За выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС)	0,5

2.	За выполнение спортсменом разряда «Кандидат в мастера спорта» (КМС)	0,3
3.	За выполнение спортсменов 1 разряда	0,05
4.	Призер в соревнованиях Чемпионат России по лыжным гонкам	0,5
5.	Призер в соревнованиях Первенство России по лыжным гонкам	0,5
6.	Призер во Всероссийских соревнованиях по лыжным гонкам	0,2
7.	Призер в соревнованиях Первенство Федеральных округов по лыжным гонкам	0,1
8.	Призер Первенство Приморского края по лыжным гонкам	0,05

Выплата устанавливается по итогу результатов за прошедший спортивный/тренировочный год, и выплачивается сроком на один год.

- за непрерывной стаж работы, выслугу лет;
- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации – 0,02;
- по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства – 0,01;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) – 0,02;
- в течение первых 4 лет устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы - 0,2;
- Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы – 0,03;
- Тренерам осуществляющим подготовку с максимальным количеством групп на различных этапах спортивной подготовки – 0,12;
- за интенсивность и высокие результаты работы: (выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС) – 0,18;
- Тренерам осуществляющим подготовку по общеразвивающей программе «Спортивно-оздоровительного этапа» – 0,15;
- Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации и органами исполнительной власти Приморского края при достижении спортсменом результата на Олимпийских играх – 0,5;
- премиальные выплаты по итогам работы
- надбавка за качество выполняемых работ;
- доплаты и надбавки от оклада (ставки):

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании»,

почётные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» -надбавка до 25 процентов от оклада (ставки):

- лицам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук;
- доктора педагогических наук -до 30 процентов;
- кандидата педагогических наук - до 20 процентов.

При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

3.3. Выплаты стимулирующего характера для остальных работников учреждения выплачиваются по решению директора МБУ ЛСШ и с учетом мнения совета трудового коллектива:

- за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;
- за организацию мероприятий связанных со спортивной и оздоровительной деятельностью учреждения;
- за подготовку ЗОЛ «Родник здоровья» с.Калиновка, к летней оздоровительной кампании;

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке):

- заместителю директора по спортивной работе, заместителю директора по финансово-хозяйственной работе;
- тренерскому составу, подчиненных заместителю директора по спортивной работе, - по представлению заместителя директора по спортивной работе;
- остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций. - по представлению заместителю директора по финансово-хозяйственной работе.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера директору Учреждения принимается начальником отдела по ФКС и молодежной политике Администрации городского округа Спасск-Дальний, другим работникам - решением комиссии по распределению стимулирующие выплат по представлению директора Учреждения и с учетом мнения совета трудового коллектива.

Премирование работников Учреждения осуществляется решением директора МБУ ЛСШ и с учетом мнения совета трудового коллектива. в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения.

Порядок, размеры и условия премирования руководителя Учреждения утверждается Администрацией городского округа Спасск-Дальний.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, краевых и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

Надбавка устанавливается приказом директора Учреждения. Директору Учреждения надбавка устанавливается приказом начальником отдела по ФКС и молодежной политике Администрации городского округа Спасск-Дальний. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы ограничивается 250 процентами отставки заработной платы.

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ работнику Учреждения устанавливается директором Учреждения (кроме директора Учреждения, премирования которого утверждаются Учредителем).

3.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке Учреждения к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных, краевых, городских мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, мастер-классов.

3.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.8. Размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКТ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3.9. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Учреждения в случае:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованной письменной жалобы;
- нарушения установленных сроков предоставления отчетной документации и запрашиваемой вышестоящими органами информации.

3.10. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором Учреждения по согласованию с советом трудового коллектива в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- не выполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

4. Порядок и условия оказания материальной помощи

4.1. Источником выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО ЛСШ является экономия бюджетных средств и наличие внебюджетных средств.

4.2. Размер материальной помощи.

Размер материальной помощи составляет не более 2-х должностных окладов, один раз в календарном году.

Руководитель МБУ ДО ЛСШ может самостоятельно принять решение о выплате работнику МБУ ДО ЛСШ материальной помощи в следующих случаях:

- в размере двух тарифных ставок (окладов) в связи со смертью близкого родственника;
- в размере двух тарифных ставок (окладов) к юбилейным датам 50,55,65,70 лет;
- в размере двух тарифных ставок (окладов), как правило, к отпуску;
- в размере двух тарифных ставок (окладов) в связи с наступлением форс-мажорных обстоятельств (утрата имущества в результате пожара, затопления, кражи) значительно ухудшающих материальное положение работника МБУ ДО ЛСШ.

4.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

Директору Учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа начальника управления по ФК и С Администрации городского округа Спасск-Дальний. Материальная помощь работникам выплачивается на основании приказа руководителя МБУ ДО ЛСШ по заявлению работника в следующих случаях:

- в случае очередного отпуска, или компенсации его дополнительной части в установленном законом порядке;
- в случае наступления временной нетрудоспособности с пребыванием работника в стационаре;
- в случае временной нетрудоспособности работника, с особо отягощающими последствиями для здоровья;
- к юбилейной дате, по случаю дня рождения;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае наступления у работников форс-мажорных обстоятельств (утрата имущества в результате пожара, затопления, кражи) значительно ухудшающих материальное положение работника, при подтверждении данного факта в установленном порядке.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

5.2. Ответственность за своевременное и правильное установление работникам Учреждения соответствующего размера минимального оклада (ставки) возлагается на директора Учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6. Заключительное положение

6.1. Данное положение является бессрочным и действует до внесения в него изменений, или его замены.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
на 6 (шести листах)

И. о. директора МБУ ДО ЛСШ

А. А. Кузнецова

